

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

Swaenensteyn

Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer

Locatienummer: 1750



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiars	15
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiars en vrijwilligers	18
5 Scholing en ontwikkeling	19
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	20
6 Terugkoppeling van deelnemers	21
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	22
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	24
7 Meldingen en incidenten	25
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	25
7.2 Medicatie	25
7.3 Agressie	26
7.4 Ongewenste intimiteiten	27
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	27
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	33
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
9 Doelstellingen	40
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	40
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	43

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Swaenensteyn

Registratienummer: 1750

Meerpolder 23, 2717 PA Zoetermeer

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52517322

Website: <http://www.zorgboerderijzoetermeer.nl>

Locatiegegevens

Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer

Registratienummer: 1750

Meerpolder 23, 2717 PA Zoetermeer

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voorwoord beide locaties:

Het jaar 2022 is een mooi jaar geweest. Er zijn zoals alle jaren weer meerdere deelnemers doorgestroomd en nieuwe deelnemers bijgekomen. Ook het personeelsbestand op beide locaties ondervond zoals ieder jaar ook weer kleine wisselingen. Dit is ook goed en hoort erbij en houdt het bedrijf ook scherp op kwaliteit en arbeidsomstandigheden door frisse nieuwe ideeën.

We zijn vanaf juli 2022 bezig geweest met de implementatie van het kwaliteitskader voor zorgboerderijen van de federatie landbouw en zorg. Ook de vier ringen die hierin worden beschreven hebben we besproken in 2022 en zullen in 2023 verder worden geïntegreerd.

Verderop lichten we dit nog uitgebreider toe en vindt u ook de bijlage van dit kwaliteitskader.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Zoals bekend zijn dieren iets wat de zorgboerderijen zo geweldig maakt. De dieren, de ruimte en de natuur moeten we koesteren op onze zorgboerderijen. Heel belangrijk voor onze deelnemers. Dit is wat ons onderscheid van een "gewone zorginstelling"

Ook een foto van het nieuwe Smartboard bij educatie waar we heel blij mee zijn. Hier kunnen onze deelnemers en personeel extra visueel en digitaal mee werken en worden ondersteund bij de educatie !



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Voorwoord beide locaties:

Het jaar 2022 is opnieuw een mooi jaar geweest. Er zijn deelnemers doorgestroomd en nieuwe deelnemers bijgekomen. Ook het personeelsbestand op beide locaties ondervond zoals ieder jaar weer wat wisselingen. Dit is ook goed en hoort erbij en houdt het bedrijf ook scherp op kwaliteit en arbeidsomstandigheden door frisse nieuwe ideeën.

Het was toch ook weer wennen dat na alle coronabeperkingen er weer veel wel mocht. Ook de wat strengere regels en afspraken mbt hygiëne en aantal deelnemers en personeelsleden in 1 ruimte konden weer wat worden aangepast. Maar het was ook een zoeken met uitjes die afgelopen jaren niet konden en nu wel. Was het noodzakelijk voor het leerproces van de deelnemer of gewoon iets leuks om met elkaar te doen.

Het smiley systeem is in beide locaties afgeschaft na goed onderzoek en meerdere gesprekken in het team en met de gedragswetenschappers en teamleiders. De reden was dat de deelnemers meer voor hun waardepunten werkten dan om echt met elkaar voor de dieren en de boerderij te zorgen. Het is een goede zet gebleken en het geeft ook wat meer rust. Natuurlijk nog steeds leuke dingen om met elkaar te doen en kopen we iets wat we nodig hebben of wat leuk is. Maar alle kleine rommeltjes en soms ook prullen die werden besteld zijn nu van de baan en dat is ook prima.

Educatie

We zijn trots om te melden dat veel deelnemers vanaf onze "educatie" een plekje hebben gevonden op regulier en speciaal onderwijs. Dit jaar na de zomervakantie ook met een korte periode een shadow vanuit de zorgboerderij ipv een externe partij. Dit is heel goed gegaan en het blijkt dat het opgebouwde vertrouwen in zichzelf en ook anderen en de opgedane kennis een mooie uitgangspositie is om door te stromen. In de loop van 2022 zijn in totaal 10 deelnemers terug gegaan naar school. Twee in Hazerswoude en 8 in Zoetermeer. Iets waar we heel trots op kunnen zijn.

Het in sommige gevallen mee laten gaan van een bekende shadow is ook helpend gebleken voor de kans op succes. Dit wisten we natuurlijk al langer, maar juist door een bekende begeleider van de zorgboerderij als shadow mee, is het nog veiliger en fijner geweest voor de deelnemers. Voor ons een uitdaging om een periode waarin het na de zomer ook altijd weer wennen is, in de ochtend twee tot vier van gekwalificeerde begeleiders te missen. Zeker omdat de nieuwe en achtergebleven deelnemers veel moeilijker leerbaar en "schoolbaar" zijn.

Helaas bleek ook na de zomervakantie dat de samenwerking met Leo Kanner Onderwijsgroep op een andere manier wordt voortgezet en niet als "dependance" Dit door toch door teveel strubbelingen vanuit Gemeentes en samenwerkingsverbanden. Helaas bleek hierdoor dat we er nu na de zomervakantie geen extra juf meer bijkregen, maar zelfs dat onze juf (die hier drie jaar werkzaam) was na de kerstvakantie ook elders ging werken.

Maar tot onze vreugde hebben we twee nieuwe leerkrachten gevonden die ons team van educatie versterken. De ene juf is al in december gestart en de andere juf in januari 2023. De precieze invulling en welke dagen de jufs op welke locatie zijn is nog wat zoeken. Maar gelukkig hebben we ook vast team van gemotiveerde begeleiders die educatie ondersteunen en de deelnemers ook goed kennen.

De directie is in 2022 en in 2023 nauw betrokken bij de educatie en voert gesprekken met samenwerkingsverbanden en Gemeentes over de vorm van de educatie. In 2023 hopen we de samenwerking met de Leo Kanner Onderwijsgroep toch op een andere manier voort te

kunnen zetten. Dit omdat er wederzijds vertrouwen is en kennis en kunde met elkaar gedeeld kunnen worden.

Op weg naar je toekomst (13+)! Want inzet verdient ondersteuning!

Dit is voor deelnemers van beide locaties

De zorgboerderij biedt verschillende (educatieve) projecten aan. In oktober 2019 is het project 'Op weg naar je toekomst' gestart. Tijdens dit project worden jongeren uitgedaagd om op zoek te gaan naar een passend perspectief. Zij worden daarbij ondersteund door de leerkracht, gedragswetenschappers en onderwijscoaches.

Soms lopen jongeren vast op school, of kunnen ze wat extra ondersteuning gebruiken in hun vrije tijd. Als de jongeren op Zorgboerderij Swaenensteyn komen hebben ze vaak al een lange weg afgelegd. De afgelegde route leert je echter niet altijd welke kant je zelf op kan én wil gaan. Het op een ontspannen manier kijken naar de toekomst is iets waar veel jongeren vaak al een tijd niet meer aan toe zijn gekomen. Er achter komen wat je leuk vindt, waar je kwaliteiten liggen en hoe je daar gebruik van kan maken in werk of opleiding zijn onderwerpen waar we ons tijdens 'Op weg naar je toekomst' mee bezig houden.

Iedereen vindt iets anders leuk. Dat ontdekken kan alleen door veel verschillende dingen te doen. Er worden tijdens dit project 8 pijlers aangeboden waaraan de jongeren mee kunnen doen.

1. Dier / diervoorzorg: Hier leren de jongeren van alles over dieren en hun behoeftes.
Voorbeeld: Er wordt een bezoek gebracht aan de egelopvang of een voertafel voor de kippen gemaakt..
1. Zelfstandigheid: Hier ontdekken de jongeren wat ze kunnen doen om nog meer dingen zelf te mogen beslissen.
Voorbeeld: Het uitzoeken van een droomhuis(wonen), financiën of koken (zelfredzaamheid).
1. Educatie: Hier wordt gesproken over belangrijke gebeurtenissen en wetenswaardige dingen.
Voorbeeld: Het maken van een kaart voor eenzame ouderen tijdens kerst of de WO II.
1. Werkplaats: Dit is een plek waar de jongeren kunnen leren werken met materialen en machines.
Voorbeeld: Het lassen van een eigen kapstok of het zorgen dat de motor van de scooter weer start.
1. Creatief: Hier is de ruimte om teken en knutselvaardigheden te ontdekken.
Voorbeeld: Met de groep een eigen paint-by-number schilderij maken.
1. Psycho-educatie: Hier wordt geleerd over hoe een mens werkt en hoe een jongere in elkaar zit.
Voorbeeld: Hier worden vaardigheden aangeleerd hoe een jongere iemand kan overtuigen of leren zij wat ze voor kwaliteiten hebben.
1. Stagebegeleiding: Hier kijken de jongeren naar een plek om werkervaring op te doen.
Voorbeeld: 'Hoe kan ik op een binnenvaartschip werken en wanneer kan ik starten?'
1. Sociaal: Hier is aandacht voor het contact met anderen.
Voorbeeld: samen gamen, een bordspel spelen, voetballen of gezellig praten.

Door de jongere verschillende activiteiten aan te bieden, leert de jongere steeds meer waar zijn/haar interesses liggen. Door het afwisselende programma worden ze daarnaast uitgedaagd om zichzelf te ontwikkelen en hun omgeving beter te begrijpen. Als de jongere weggaat, is het doel dat hij/zij niet alleen weet wat zijn kwaliteiten zijn maar ook een portfolio kan laten zien met projecten die dit bevestigen.

Veilige paardensport certificaat

Op beide locaties is op 19-7 een keuring geweest van de FNRS voor het certificaat voor de erkenning "veilige paardensport". Alles was op beide locaties prima in orde en de beide certificaten zijn voor locatie Zoetermeer en Hazerswoude weer voor meerdere jaren verlengd. Het is een veilig idee voor de ouders en verzorgers en voor de deelnemers zelf die de locaties bezoeken en met paarden werken. Onze

voorzieningen voldoen aan de veiligheidseisen. We zijn geen manege en hoeven deze erkenning ook niet te hebben, maar we hebben er voor gekozen om hier wel voor te gaan. Zo kunnen we laten zien dat we een veilige accommodatie hebben en ook het paardenwelzijn hoog in het vaandel staat en aan de eisen voldoet van dierenwelzijn.

Dierenwelzijn: We hebben verantwoordelijke begeleiders aangesteld die verantwoordelijk zijn voor de juiste verzorging van de dieren op beide locaties van de zorgboerderij. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor de zorg van de dieren op de boerderij met de zorgboer (directie) als eindverantwoordelijke bij complexere vragen over dierenwelzijn. Bv het wel of niet laten uitvoeren van een risicovolle ingreep door dierenarts. In de zorg is veel aandacht voor de omgang met dieren vanuit het perspectief van de deelnemers. In de praktijk blijkt dat de juiste verzorging en omgang ook vanuit het perspectief van de dieren aandacht nodig heeft. Voor een aantal dieren zijn er welzijnswijzers opgesteld door studenten van Van Hall Larenstein in opdracht van de Federatie Landbouw en Zorg. Hierin staat informatie over de verzorging, huisvesting, hygiëne, gedrag, voeding, interactie, stresssignalen en gedrag. Er zijn welzijnswijzers voor kippen, geiten, koeien, konijnen, paarden en varkens. We zoeken soms info op over de dieren op www.levendehave.nl en www.licg.nl. Als de dieren ziek zijn komt er een dierenarts of ook een osteopaat of fysio voor de paarden. Verder zorgen we met elkaar dat ze goed verzorgd worden en ook de nodige aandacht krijgen. Ook voor de pony's zijn we ook blij met het opnieuw behalen van het certificaat veilige paardensport. (zie hierboven)

Zoetermeer

Net na de zomervakantie is het dak er letterlijk af gegaan. We zijn een dag gesloten geweest ivm de verwijdering van asbest. De dagen erna wel geopend, maar met beperkingen door het aanleggen van nieuwe daken op een deel van de verblijfsruimte en van de schuur. De deelnemers en de begeleiders waren onder de indruk van de enorme hijskranen en mannen die op het dak liepen. Het is erg mooi geworden en we zijn er blij mee. De schuur heeft ook gelijk mooie lichtstraten gekregen, wat het een fijnere plek maakt met meer licht.

In 2023 wordt hier nog een deel van de zijgevel vervangen en komen er nog nieuwe dakramen in de verblijfsruimte.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Zowel in Zoetermeer als in Hazerswoude komt de audit er aan en daarvoor staat de RI&E op beide locaties ingepland.

De data zijn al bekend en vinden plaats begin februari 2023. In 2022 zijn we ook al druk bezig geweest met de voorbereidingen hiervoor en de verdere verbetering van de veiligheid. Een deel van de deelnemers werkt onder begeleiding met elektrische apparaten. Hiervoor is onderzoek verricht door directie en personeel over veilig werken. Daarbij ook een instructie wat wel en niet mag vanuit wettelijk oogpunt en hoe we hier ook verantwoord mee om kunnen gaan.

Op onze werklocatie in Hazerswoude komen deelnemers van beide locaties en kunnen met een verantwoordelijk begeleider of een geschoolde leermeester werken aan andere vaardigheden dan de educatie of het werken aan sociale vaardigheden. Hier kan worden geklust en worden met elkaar ook mooie dingen gemaakt. De apparaten die daar staan zijn specifiek ook voor de jongeren aangeschaft en er zijn instructie kaarten bij.

Verder zijn we nog meer bezig geweest om onze processen te beschrijven en deze ook te optimaliseren. Zie hiervoor ook de werkbeschrijving.

Het kwaliteitskader voor zorgboerderijen van de Federatie Landbouw en Zorg is ook een welkome aanvulling gebleken. Aan de hand van vier ringen wordt die goede zorg vervolgens geborgd. Het kwaliteitsmodel van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg ligt hieraan ten grondslag en is terug te vinden in de bijlage van de federatie Landbouw en zorg.

Deze is hier toegevoegd als bijlage.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Kwaliteitskader Federatie Landbouw en Zorg

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces" zijn beschreven.

Het in juni gepresenteerde kwaliteitskader voor de zorglandbouw hebben wij intern als directie besproken en waar nodig actie ondernomen.

De ringen van het kwaliteitskader zijn ook geëvalueerd met de teamleiders en met de teamleden. Wij hebben een uitdagende doelgroep deelnemers op onze beide zorgboerderijen. Kinderen en jongeren die wel naar school gaan en ook een grote doelgroep die die is uitgevallen bij onderwijs of wacht op behandeling. Ook meerdere deelnemers die hierdoor individuele zorg behoeven, om hen te helpen dat dingen wel lukken of soms ook als een soort vertaler van sociale situaties en interactie met deelnemers. Dit is ook een van de redenen geweest dat we ons beloningssysteem met de smileys (waardepunten) hebben afgeschaft, omdat we weer meer met elkaar willen werken in plaats voor individuele waardepunten als beloning.

Waar we als directie heel blij mee zijn is de fijne samenwerking die we hebben met de cliëntenraad, de OR en de Raad van Toezicht. Het is een proces waarbij we elkaar afgelopen jaren steeds beter hebben leren kennen en ook steeds meer zijn waarderen. Ieder is op zijn eigen manier betrokken bij onze zorgboerderijen en de communicatie met elkaar gaat ook steeds beter en in een open sfeer. Het is een actief proces, waarbij we moeten blijven reflecteren en openstaan voor ieders mening. Het is wat ons betreft een fijne aanvulling dat we elkaar over veel lopende zaken kunnen informeren en van gedachten wisselen met elkaar. Dat geeft van beide kanten soms nieuwe inzichten en een open en transparante communicatie is hierin van groot belang.

De vier jaarlijkse contactmomenten met directie en personeel zijn bij ons wat anders vormgegeven omdat we iedere dag beginnen en eindigen met een korte teambespreking waarbij teamleiders en/of directie aanwezig zijn. Ook zijn er coaching gesprekken op de werkvloer en wordt er werkbegeleiding gegeven. De teamleiders hebben ook vaste contactmomenten met de directie.

Verder is kwaliteit en veiligheid dagelijks een terugkerend reflectiemoment of we met elkaar hier bewust mee bezig zijn. Vooral het einde van de dag is hier altijd een mooi moment voor en dan worden hier ook gerichte vragen over gesteld.

In 2023 zal het kwaliteitskader van de FLZ verder geïmplementeerd worden in ons pedagogisch beleidsplan. Dit wordt opgesteld door een van de gedragswetenschappers in overleg met teamleiders, directie en overige gedragswetenschappers. We kunnen deze kwaliteitscyclus dan nog beter inzetten in ons dagelijks werk door dit verder uit te diepen als team. We zijn blij met deze mooie aanvulling.

We kijken terug op een mooi jaar en we blijven met elkaar aan het werk om een veilige en fijne plek te zijn voor onze deelnemers en hun netwerk. Waar onze deelnemers kunnen groeien en bloeien en zich gehoord en gezien voelen en zich waardevol voelen. We zoeken de verbinding als team en met onze deelnemers. Dit is en blijft een dagelijks terugkerend proces en hier blijven we elkaar op aanspreken en motiveren.

Dierenwelzijn: Dit heeft altijd onze aandacht en staat natuurlijk bij een zorgboerderij hoog in het vaandel. Toch willen we dit on dit jaarverslag nog extra toevoegen hoe we hier mee om gaan. We hebben verantwoordelijke begeleiders aangesteld die verantwoordelijk zijn voor de juiste verzorging van de dieren op beide locaties van de zorgboerderij. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor de zorg van de dieren op de boerderij met de zorgboer (directie) als eindverantwoordelijke bij complexere vragen over dierenwelzijn. Bv het wel of niet laten uitvoeren van een risicovolle ingreep door dierenarts. In de zorg is veel aandacht voor de omgang met dieren vanuit het perspectief van de deelnemers. In de praktijk blijkt dat de juiste verzorging en omgang ook vanuit het perspectief van de dieren aandacht nodig heeft. Voor een aantal dieren zijn er welzijnswijzers opgesteld door studenten van Van Hall Larenstein in opdracht van de Federatie Landbouw en Zorg. Hierin staat informatie over de verzorging, huisvesting, hygiëne, gedrag, voeding, interactie, stresssignalen en gedrag. Er zijn welzijnswijzers voor kippen, geiten, koeien, konijnen, paarden en varkens. We zoeken soms info op over de dieren op www.levendehave.nl en www.licg.nl. Als de dieren ziek zijn komt er een dierenarts of ook een osteopaat of fysio voor de paarden. Verder zorgen we met elkaar dat ze goed verzorgd worden en ook de nodige aandacht krijgen. Ook voor de pony's zijn we ook blij met het het opnieuw behalen van het certificaat veilige paardensport. (zie hierboven)

Doelstelling jaarverslag 2022

Conclusie *De samenwerking met de Leo Kanner onderwijsgroep is niet van de grond gekomen zoals bedacht. In 2023 zullen we kijken hoe we hier verder mee om kunnen gaan. de beide kantoren in Zoetermeer zijn een welkome aanvulling gebleken en worden dagelijks gebruikt als werk- en vergaderplek. Kleinschalige behandelingen zijn opgestart en ook zijn we energiezuinig en bewust omgegaan met het milieu. Dit laatste ook mede door de gestegen gasprijzen en het klimaat wat verandert. Dit laatste heeft ook geholpen om hier bewust mee om te gaan.*

Het fietspad in Hazerswoude is er helaas nog niet gekomen en sterker nog en ligt een plan om de haalbaarheid van een verbindingsweg te onderzoeken tussen Gouda en Boskoop, die gedeeltelijk over ons terrein zou lopen. Dit geeft veel onrust op beide locaties, omdat de deelnemers uit Zoetermeer ook vaak in Hazerswoude zijn en de zomerkampen hier worden georganiseerd. ook begeleiders wisselen soms van werklocatie als dit nodig is.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

Wat bieden wij aan;

1. Begeleiding individueel ook specifiek en ambulante begeleiding.
2. Begeleiding groep
3. Basis GGZ / thuisbegeleiding (systeemtherapie)
4. Leveren van shadows op school

Onderstaande specialistisch aanbod die gedeeltelijk valt onder basis GGZ:

- Diagnostiek
- Sociale vaardigheids-en assertiviteitstraining (SoVa)
- Beter Bij de Les training
- Faalangsttraining
- BrainBlocks
- Cognitieve Gedragstherapie
- Systeemtherapie
- EMDR (trauma therapie)
- Ouderbegeleiding
- Attachment Based Family Therapy

- Schematherapie
- Mindfulness therapie
- Sensorimotor psychotherapie

Bij 2 huidige ZIN contractpartners uitbreidingen ontvangen voor de levering van Basis GGZ zorg.

Veel thuiszitters en deelnemers die op andere plekken niet meer terecht kunnen.

Zorgzwaarte neemt duidelijk toe, leeftijden van aanmeldingen worden steeds langer.

We krijgen veel aanvragen (per 31-12-2022) ongeveer 80 aanmeldingen.

Zorg wordt voor ongeveer 93% geleverd via Jeugdwet (ZIN) Zorg In Natura), daarnaast Jeugdwet PGB en Wet Langdurige Zorg (WLZ) en PGB (WMO).

Zoetermeer		Aantal	
Start	1-1-2022	110	
Einde	31-12-2022	101	
	Afname	9	-8,2%
Bij	27		
Af	36		
Totaal	-9		
Verloop	33,0%		
Redenen vertrek:	Aantal		
Alleen voor vakantieperiode	4		
Naar opname/instelling	7		
Verhuizingen naar andere regio	5		
Geen verlenging budget	4	doelen bereikt	
Terug naar school	8		
Zelf opgezegd / andere reden	3		
Leeftijdgrens 18 bereikt	3		
Uitstroom naar werk	2		
Totaal	36		

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Als we kijken naar wijzigingen in de deelnemersgroep zien we een afname van deelnemers. Een groot aantal hiervan heeft de doelen bereikt en daardoor geen budget meer gekregen wat een positieve ontwikkeling is. Maar liefst 8 deelnemers zijn teruggekeerd naar school en 2 uitgestroomd naar werk waar we ook heel trots op mogen zijn!!

De deelnemers zijn passend bij het zorgaanbod, maar wij merken wel dat de zorgzwaarte van deelnemers toeneemt en de leeftijden steeds lager zijn. We spelen hier op in dmv bijscholingen aan te bieden voor de medewerkers zodat zij nog meer tools hebben om de deelnemers zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.

Wij hebben de afgelopen jaren ons intakeproces steeds uitgebreider/kritischer gemaakt om op deze manier nog beter te weten en kaderen welke deelnemers wij binnen halen. Hierbij is altijd een gedragswetenschapper betrokken. Dit proces wordt ook regelmatig geëvalueerd.

Door de coronacrisis lijkt het aantal uitgevallen kinderen en jongeren op school te zijn toegenomen en hebben we enorm veel aanvragen om hen op te vangen en educatie aan te bieden. Dit zijn vaak ook deelnemers die niet in de groep passen en eerst moeten herstellen en vertrouwen opbouwen met 1 op 1 begeleiding.

Wij hebben de afgelopen jaren ons intakeproces steeds uitgebreider/kritischer gemaakt om op deze manier nog beter te weten en kaderen welke deelnemers wij binnen halen. Hierbij is altijd een gedragswetenschapper betrokken. Dit proces wordt ook regelmatig geëvalueerd. Ook het direct door gedragswetenschapper in kaart brengen van de mogelijke risico's door een risicotaxatie is een waardevol hulpmiddel gebleken.

Maar de praktijk leert ook dat je pas echt kan weten hoe het gaat met de deelnemer door te starten en ook positief kritisch te blijven met elkaar. Dan blijken sommige risicovolle intakes in de praktijk het geweldig te doen op de zorgboerderij en andere deelnemers zien we in zorgzwaarte toenemen door vaak externe omstandigheden. Dit houdt het werk ook leuk en uitdagend. En gelukkig zien we op beide locaties dagelijks de positieve ontwikkelingen van het overgrote deel van de deelnemers. Dit maakt ons trots op wat we doen en het deelnemerstevredenheidsonderzoek onderschrijft dit ook. Het geeft aan dat onze deelnemers en hun ouders en verzorgers hier ook zo over denken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Afgelopen jaar is het team van werknemers op de locatie in Zoetermeer doordeweeks redelijk stabiel gebleven. Op de zaterdag hebben er een aantal wisselingen plaatsgevonden. Dit zijn vaak ook studenten jeugdzorg die dit als bijbaan hebben. Aantal medewerkers weggegaan en aantal medewerkers bijgekomen. Het team is inmiddels weer aardig op elkaar ingespeeld dus weer stabiel aan het worden!

Wij hebben met alle werknemers 2 gesprekken gevoerd. Halverwege 2022 een tussentijds evaluatiegesprek en aan het einde van het jaar een functioneringsgesprek waarvan we ook een verslag hebben gemaakt.

Feedback vanuit het team was dat ze behoefte hadden aan een teamvergadering. Ook al hebben we iedere ochtend een half uur overleg en aan het einde van de dag de dagafsluiting werd er aangegeven iets meer behoefte aan wat langer met elkaar te vergaderen. De eerste teamvergadering heeft plaatsgevonden.

Ook de vraag om vaker na werktijd op beide locaties met elkaar wat te mogen drinken, is natuurlijk goedgekeurd. Dan is er ook tijd voor wat meer informeel contact op de doordeweekse dagen en op de zaterdag. Ook maken we dan soms buiten een gezellig vuurtje en is er een hapje en een drankje.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

In de periode van september 2021 tot februari 2022 hebben wij 2 stagiairs gehad. 5 stagiairs het hele schooljaar (rond september/november begonnen en gestopt voor de zomervakantie) en 4 stagiairs begonnen in februari 2022 en gestopt voor de zomervakantie.- De opleidingen zijn uiteenlopend, MBO of HBO. De meeste hebben Sociaal Work, pedagogiek of begeleider specifieke doelgroepen. Taken en verantwoordelijkheden: Stagiairs beginnen met kennismaken van de doelgroepen en het meedraaien in de groepen. Na een tijd krijgen de stagiairs (in overleg met hun stagebegeleiders) steeds meer verantwoordelijkheden die horen bij het takenpakket van onze medewerkers.

- Wat zijn de taken en verantwoordelijkheden van de stagiairs?

Tijdens de stage bij Swaenensteyn krijgen stagiairs de mogelijkheid om mee te kijken met de begeleiding van de kinderen en alles wat hierbij komt kijken. Na een aantal weken mogen de stagiairs onder toezicht steeds meer zelfstandig deelnemers gaan begeleiden. Dit is ook afhankelijk in welk studiejaar de stagiair zich bevindt. Stages in jaar 1 en 2 zijn meestal meer gericht op oriëntatie en meekijken. Van stagiairs uit jaar 3 en 4 verwachten wij dat zij aan het einde van hun stageperiode kunnen meedraaien als een volwaardige collega. De stagiairs bij Swaenensteyn werken altijd onder toezicht van een gediplomeerde collega.

Stukje uit de Stagehandleiding voor stagiairs:

Tijdens de eerste 2 weken van je stageperiode zul je enkel meekijken met de werkzaamheden en nog niet zelfstandig deelnemers begeleiden. Na een aantal weken zul je steeds meer worden losgelaten en meer verantwoordelijkheid krijgen. De praktijkbegeleiders proberen dit nauwkeurig in te schatten en verwachtingen te verwoorden. Iedere stagiair(e) heeft hierin zijn/haar eigen ontwikkelingsproces en daarom is het van belang dat je het aangeeft bij je praktijkbegeleider wanneer je toe bent aan meer of juist minder uitdaging. Vanaf het begin kijk je mee met alle (mentor)taken van je praktijkbegeleider. Na verloop van tijd zul je hierbij steeds meer kunnen ondersteunen en verantwoordelijkheid krijgen. In de stagemap op de zorgboerderij is een uitgebreid overzicht te vinden van de verwachtingen en ontwikkelingsstaken per maand voor de verschillende opleidingen en niveaus.

Om de stagiairs handvatten te geven, is er een lijst beschikbaar met taken die de stagiairs kunnen oppakken tijdens vrije momenten.

Takenlijst met opties voor de stagiaires

Het zal zeker voorkomen dat jij als stagiair(e) even niet wat wat je moet of kunt doen op de zorgboerderij. Op een zorgboerderij is altijd werk maar het is soms lastig te vinden. Je kunt jouw praktijkbegeleider vragen of een andere collega wat je kunt doen. Maar je kunt ook onderstaande lijst raadplegen en zelf te weten komen wat je kunt doen.

- (Educatieve) groepsspelen bedenken en ontwerpen (deze kun je toevoegen aan de drive van de zorghz).
- Keuzeactiviteiten bedenken en ontwerpen (deze kun je toevoegen aan de drive van de zorghz).
- Voorraad van de schoonmaakmiddelen checken (doorgeven aan degene van overzicht)
- Het organiseren van grotere activiteiten, zoals een activiteitendag.
- Kasten opruimen in de verschillende ruimtes. (kasten leeghalen, kijken wat weggegooid kan worden en herschikken).
- Eigen schoolopdrachten
- Verdieping in de verschillende diagnoses van de kinderen van de zorgboerderij (Autisme, ADHD, hechtingsproblematiek etc.) Maak hier een mooi word document van en print het uit, deel het vervolgens met mede stagiaires. Maak hiermee de koppeling met het gedrag van de kinderen, hoe is het gedrag te verklaren?
- Spelletjeskast bekijken, is alles compleet? Maak een lijst op Word met de aanwezige spellen.
- Huidige schoonmaaklijsten kritisch bekijken en kijken of het ook anders kan. Is een ander format handiger?
- Speurtochten bedenken, uitwerken en spelen met de kinderen.
- Methoden uitzoeken die passend kunnen zijn op de zorgboerderij
- Drinken klaarzetten voor drinkmoment
- Boerderij kookboek maken (foto's van wat gebakken is met recept)
- Boerderij seizoenskrant maken samen met kinderen

Dagelijkse taken die **altijd** kunnen of nodig zijn:

- Waterbakken van de paarden vullen
- Dit kan altijd: vraag aan Shirley of Tessa of je kan ondersteunen bij de paarden.
- Paddock mesten (dit is een klus die altijd kan)
- Kijken of alle dieren voldoende water en voer hebben, schone hokken, stallen etc. Anders daarnaar handelen.
- Schoonmaaktaken, zijn alle ruimtes schoon? Of kun je ergens vegen/stofzuigen/ tafels afnemen, keukens soppen, wc's schoonmaken etc.
- Klusbord ophangen voor de volgende dag, na 15:00 uur (in overleg met overzicht)

- Hoe u de begeleiding van stagiairs heeft georganiseerd.

Voorafgaand aan de stageperiode krijgt de stagiair een praktijkovereenkomst en huis- en spelregels die ondertekend moeten worden. Ook krijgt de stagiair een stagehandleiding toegestuurd en moet er een VOG worden aangevraagd. Deze moet aan het begin van de eerste stagedag worden ingeleverd. Iedere stagiair wordt gekoppeld aan een eigen praktijkbegeleider. De eerste weken van de stage loopt de stagiair mee met deze collega. Na verloop van tijd kan de stagiair steeds meer taken zelfstandig oppakken. De stagiair heeft minimaal 1x per 2 weken een voortgangsgesprek met de praktijkbegeleider. Verder zijn er iedere 2 maanden intervisie momenten waarbij alle stagiairs samenkomen en situaties en casussen bespreken waar zij tegenaan lopen. Ook voor de praktijkbegeleiders is er een stagehandleiding opgesteld waarin de verwachtingen van de stagebegeleiding beschreven staan.

- Of u met alle stagiairs één of meerdere evaluatiegesprekken heeft gehouden.

Vanuit de meeste opleidingen wordt er een kennismaking met de praktijkbegeleider gepland, dit is soms telefonisch. Wanneer een stagiair een heel studiejaar stage loopt, vindt er altijd een middenevaluatie en een eindevaluatie plaats. Wanneer de stage korter is, vindt er meestal 1 evaluatiemoment plaats aan het einde van de stage. Voor dit gesprek komt de betrokken leraar vanuit de opleiding langs bij ons bedrijf. Soms vindt dit gesprek online plaats via videobellen. Het initiatief voor de evaluatiegesprekken wordt genomen vanuit de betrokken school. Verder hebben de stagiairs iedere 2 weken tussentijdse voortgangsgesprekken met hun praktijkbegeleider.

- Welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden n.a.v. informatie of feedback van stagiairs.

In juni 2022 is er een bijeenkomst gehouden met de stagiairs van dat studiejaar. Tijdens dit gesprek werd het stagebedrijf geëvalueerd en gaven de stagiairs feedback. Hierbij kwamen de volgende punten naar voren.

- Stagiairs geven aan dat ze in het begin graag wat rustiger aan zouden doen, ze vonden het al snel zelfstandig.
- Meer opletten op dezelfde werkdagen + ruimte als je stagebegeleider.
- Idee om de eerste 2 weken van je stage echt te observeren en mee te kijken, dat je aan 1 iemand wordt gekoppeld.
- Stagiairs geven aan dat ze graag meer oudercontact zouden willen en ze denken dat dit vooral kan verbeteren wanneer de stagebegeleiders hen hierin meer meenemen (+ de stagiairs hiervoor meer initiatief nemen).
- Alle stagiairs geven aan dat ze behoefte hebben aan meer intervisie, het is van meerwaarde om dit ook op de boerderij te doen omdat iedereen de situatie en kinderen goed kent. Stagiairs willen ook graag van elkaar leren.
- Vanaf een bepaalde maand beginnen met het oudercontact (bijv. na 2 maanden?).
- 1 stagiair had met name in het begin graag meer feedback willen krijgen (vragen). Ook mag het loslaten en 'in het diepe gegooid worden' meer worden verwoord en gekaderd. Zodat je je meer gezien voelt. Eerst geeft het een boost als je veel verantwoordelijkheid krijgt, daarna voelt het als zwemmen. Feedback krijgen is daarbij hard nodig. Nu is het vooral: bij geen gehoor gaat het goed. Door de grote verantwoordelijkheid voelt ze zich wel serieus genomen.
- Er is verwarring onder de stagiairs of iedereen de meest recente documenten heeft. Belangrijk om updates van formulieren e.d. door te krijgen.
- De stagiairs geven aan dat ze het fijn zouden vinden om een planning / overzicht te krijgen van de opbouw van taken. Deze staat blijkbaar niet in het stagiair boekje, maar wel in die van de stagebegeleiders.

Naar aanleiding van deze feedback punten is de volgende instructie toegevoegd aan de Stagehandleiding voor praktijkbegeleiders. Deze informatie is ook gedeeld met de rest van het team, zodat alle collega's hier vanaf weten.

Veranderingen september 2022

Vanaf het studiejaar 2022-2023 zal er meer op worden gelet dat de stagiairs overtuigd staan. Een eis vanuit alle scholen is dat de stagiairs niet worden ingezet als volwaardige medewerkers. Met name tijdens de eerste periode is dit van belang. In de loop van het schooljaar zullen de stagiairs steeds verder in de begeleiders functie groeien en meer verantwoordelijkheden krijgen. De stagiair(e) kijkt mee met alle (mentor)taken van de stagebegeleider en ondersteunt hierbij. De stagiair(e) is als het ware de rechterhand van zijn/haar stagebegeleider. In het begin zal dit betekenen dat de stagiair(e) met name meekijkt, maar na verloop van tijd kan de stagiair(e) steeds meer (mentor)taken oppakken.

Tijdens de eerste 2 weken van hun stageperiode begeleiden de stagiairs niet zelfstandig deelnemers, maar kijken enkel mee met het werk. Wanneer je inschat dat de stagiair(e) toe is aan meer verantwoordelijkheid, is het belangrijk om dit te verwoorden en deze inschatting te controleren bij de stagiair(e). Het is van belang om nieuwe verantwoordelijkheden goed voor en na te bespreken met de stagiair(e).

Verder is er een inwerk checklist opgesteld voor de stagiairs. Het is de bedoeling dat de stagiair(e) deze checklist actief bijhoudt en binnen 2 maanden afrondt met behulp van de praktijkbegeleider. De stagiair(e) print deze of neemt het digitaal mee zodat jullie hiermee samen aan de slag kunnen.

Verder zijn er naar aanleiding van de feedback van de stagiairs meer intervisiemomenten gepland. Voorheen was dit 1x per 3 maanden en nu is dit 1x per 2 maanden. Deze intervisiemomenten worden ook gebruikt om nieuwe feedback te verzamelen van de stagiairs over het stagebedrijf en zo het stageproces verder te ontwikkelen en verbeteren.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

In Zoetermeer zijn drie vrijwilligers werkzaam. Twee van hen werken hier al jaren en doen klusjes voor ons. Zij werken niet met de deelnemers, maar kennen ze inmiddels wel en maken ook soms een praatje met hen. Ook met de meeste begeleiders en directie zijn goede contacten.

Ze werken beiden volledig zelfstandig en doen tuinonderhoud, verfwerk en kleine reparatieklusjes. We zijn heel blij met alle extra klussen die ze doen en ze voelen ook onmisbaar voor ons.

Eén vrijwilliger komt twee ochtenden en bepaalt zelf haar tijden ivm ook ander vrijwilligerswerk. De andere vrijwilliger komt en gaat wanneer het hem uitkomt en kunnen we altijd bellen als we iets te repareren hebben.

Onze derde vrijwilliger is regelmatig op beide locaties te vinden en werkt wel met de deelnemers aan creatieve onderwerpen. Met name werken met wol is haar passie en het is heel bijzonder dat er zoveel deelnemers hier ook blij van worden. De wol van onze eigen alpaca's wordt hier ook voor gebruikt en er zijn prachtige wol werken gemaakt.

Ook onze overige personeelsleden worden steeds enthousiaster en er zijn ook voor hen twee avonden georganiseerd onder leiding van deze vrijwilliger.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

We hebben een fijn team waarin ruimte is voor feedback en waarin medewerkers zich veilig voelen. Doordeweeks is het team stabiel gebleven en op zaterdag wat wisselingen geweest, maar iedereen inmiddels weer zijn/haar plekje heeft gevonden.

Wij hebben nog meer geleerd hoe belangrijk het is om open en transparant te communiceren naar collega's. Bijvoorbeeld als medewerkers weggaan of erbij komen. Het kwam weleens voor dat collega's hierover iets hoorden in de wandelgangen en dit zorgde voor wat onrust. Als er nu een nieuwe medewerker start wordt dit gedeeld in de mededelingenapp waarin alleen Teamleiders, directie en de de secretaris van de OR in kunnen typen. In deze app zitten alle medewerkers/ stagiairs en vrijwilligers.

Wij merken dat dit voor iedereen fijn en duidelijk is.

Als er bijzondere en feestelijke gelegenheden onder het personeel plaatsvonden werd er door een collega een "open betaalverzoek" gedeeld bij iedereen uit het team om zo een gezamenlijk cadeau te kunnen kopen. De directie deed daarnaast ook zelf nog een cadeau met elkaar. We signaleerde dat er veel verschillen zaten in de bedragen voor de ene of de andere collega. De één gaf bijvoorbeeld € 2,- en een ander € 15,-. Daardoor merkten we dat het een beetje scheef liep en ook medewerkers zich bezwaard voelden. Wij hebben dit bij de OR neergelegd en gevraagd of ze mee wilden denken en zijn opperde het idee van een Lief & Leed commissie. Die is eind 2022 opgericht. Beide locaties hebben een eigen commissie bestaande uit twee leden. Wij als directie hebben standaard bedragen met hen gedeeld zodat ze weten wie wat krijgt bij welke gelegenheid. Het personeel hoeft dus geen geld meer in te leggen maar wij betalen dit vanuit de directie. Natuurlijk zijn medewerkers altijd nog vrij een attentie te kopen voor een naaste collega.

Wij hebben zeer zeker voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers te begeleiden. Wij zijn juist overgekwalificeerd en zijn medewerkers aan het opleiden voor de toekomst met oog op uitbreiding qua behandeling.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

De opleidingsdoelen van het afgelopen jaar waren:

- Beide teamleiders starten in 2022 met de opleiding Middle management Zorg & Welzijn en ronden deze eind 2022 af. Ze zijn nog in afwachting of ze zijn geslaagd maar hebben er een goed gevoel over!
- Deskundigheidsbevordering door organisatie van bijscholingsavonden. Is bereikt!
- Medewerkers die bezig waren met een opleiding dit in 2022 met positief gevolg afronden. Is ook bereikt!
- Iedere medewerker van de zorgboerderij gaat een bijscholing/cursus gaan volgen om meer kennis op te doen. Is deels bereikt, een aantal medewerkers is door omstandigheden hier niet aan toe gekomen maar wordt opgepakt in 2023.
- In 2022 hebben wij als doel dat minimaal nog één medewerker een EVC-traject gaat volgen om zo ook SKJ-geregistreerd te kunnen worden. Is deels bereikt, collega heeft zich hiervoor ingeschreven maar moet nog daadwerkelijk gaan starten.
- Alle medewerkers met BHV volgen de herhaling en ronden dit met goed gevolg af. Dit doel is behaald.

We hebben een avond georganiseerd over Preventief handelen en deëscalerend werken vanuit trauma en gehechtheidsperspectief. Twee van onze bevlogen gedragswetenschappers hebben deze bijscholing gegeven en het was erg interessant en leerzaam. Er wordt nog steeds gewerkt met de handvatten die zijn aangereikt en dat is mooi om te merken.

We hebben een teambuilding gehad met teams van beide locaties waar wij tussen het programma door ook gezellig met elkaar hebben gegeten bij een Foodtruck op ons terrein. Dit was een waardevolle middag en avond waar iedereen heel enthousiast van thuis kwam en nog steeds de vruchten plukt.

De directie heeft ook meegedaan met de teambuilding en daarnaast nog een training over leiderschapskwaliteiten gevolgd. Dit was ontzettend motiverend. Ging over feedback geven en met de inzichten uit deze training probeert de directie dagelijks bezig te zijn.

We hebben ook de zorgboerenacademie onder de aandacht gebracht bij onze SKJ-geregistreerde medewerkers maar ook bij de niet SKJ-geregistreerden. Medewerkers kunnen hier een doelgerichte opleiding doen en via de mail een aanvraag doen bij personeelszaken of één van de teamleiders. Dit is een mooie aanvulling vanuit De federatie Landbouw en Zorg en ook fijn dat hier on line modules zijn te volgen. Er is ook contact geweest met de opleider over een aangeboden opleiding of deze ook in-service zou kunnen. Dit blijkt ook mogelijk te zijn, en is toch nogal kostbaar omdat dit met meerdere kleinere groepen nodig is. Het is ook niet noodzakelijk dat we deze opleiding met het hele team doen. Maar fijn dat de mogelijkheid er wel is en er was een prettig contact. Dus mogelijk later nog een vervolg.

In Zoetermeer is ook deelgenomen door twee medewerkers aan een on line cursus "omgaan met verlies". Deze was ons aangedragen door een ouder van deelnemers die in Zoetermeer de zorgboerderij bezoeken en ook bekend zijn in locatie Hazerswoude. Het was een mooie bijscholing en ook helpend hoe om te gaan met verlies. Het was breder dan omgaan met alleen het verlies van een dierbaar iemand, maar ook voor verlies van je identiteit door bv geslachtsverandering of dementie. Het is nabesproken in het team en deze ouder heeft ook nog aan een kleine groep begeleiders uitleg gegeven over het ziektebeeld van haar kind. Dit is ook kleiner verband op de andere locatie besproken, want ook zijn er deelnemers die worstelen met hun genderidentiteit en waarvan enkelen in een traject van transitie zitten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Swaenensteyn had eerder altijd een vrij open opleidingsplan. Natuurlijk hadden wij altijd doelstellingen op het gebied van opleidingen alleen niet zozeer echt een bepaalde richting.

Nieuwe diensten/producten die Swaenensteyn (in de toekomst) gaat bieden, biedt binnen het team kansen en uitdagingen. Komend jaar wil de directie en teamleiders het team meer richting bieden om je te ontwikkelen en bij te scholen. Opleidingen, trainingen en cursussen zullen in de toekomst hierdoor beter aansluiten bij de visie van Swaenensteyn.

Hierbij wordt ook rekening gehouden met eventuele SKJ eisen/verplichtingen. In het tweede kwartaal van 2023 zal dit opleidingsplan klaar zijn en zullen wij dit ook toevoegen aan het kwaliteitssysteem.

Hierbij alvast doelstellingen voor 2023:

- Deskundigheidsbevordering in de vorm van 4 bijscholingsavonden voor de gehele teams van beide locaties. Onderwerp hiervan in ieder geval deëscalerend werken, (be)grenzen, kennismaking en vertrouwen en een stukje verdieping op bepaalde problematiek zoals hechting. De eerste 2 data zijn al gepland; in maart en in juni.
- Diverse bijscholingen volgen en afronden door 3 gedragswetenschappers voor het NIP-traject waarmee zij bezig zijn.
- Directie volgt minimaal 2 bijscholingen/trainingen over leiderschap/kwaliteiten/feedback geven.
- Medewerker die met het EVC-traject is begonnen rondt dit af in 2023.
- Alle medewerkers met BHV volgen de herhalingscursus en sluiten deze met goed gevolg af.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

In 2022 is er heel veel gedaan aan bijscholingen/trainingen en cursussen. Door zowel directie als de rest van het personeel. Het is een grote investering maar van grote waarde. Op deze manier kunnen wij onze deelnemers nog beter begeleiden en behandelen maar ook het personeel steeds beter aansturen, feedback geven en laten ontwikkelen.

We merken ook dat de teamleiders veel hebben gehad aan hun bijscholing, mooi om te zien.

Zoals eerder benoemd hebben wij het hele opleidingsplan voor kwartaal 2 op de planning staan. Wij zijn daar druk mee bezig en eind kwartaal 2 zal dit afgerond zijn en gedeeld worden met al het personeel.

We hebben gemerkt dat de 4 bijscholingsavonden die wij per jaar willen aanbieden in de praktijk niet helemaal zijn gelukt. Vandaar dat we nu al een jaarplanning hebben gemaakt met de teamleiders en ook gedragswetenschappers waarin de data gepland zijn en ook de onderwerpen besproken. Deze jaarplanning is een verandering die wij hebben doorgevoerd. Wat wij hebben geleerd is dat een teambuildingsmiddag/avond ontzettend waardevol is. De groepsdynamiek wordt hierdoor versterkt en het team voelt zich veiliger. Ook hebben wij als directie geleerd hoe waardevol om met elkaar bijscholingen te volgen. Je leert elkaar nog beter kennen en aanspreken. Het proces in kaart krijgen van opleidingsbehoefte loopt goed. Wij voeren 2 keer per jaar functionerings/evaluatiegesprekken en hier worden altijd de opleidingsbehoefte in kaart gebracht en ook doelen gesteld. Het proces volgen van training gaat ook goed. Het evalueren kan en mag nog iets meer structuur krijgen. Na een training praten we altijd even kort na en wordt besproken hoe het in de praktijk geïmplementeerd kan worden als hiervan sprake is. Vaststellen van nieuwe behoefte en doelen mbt opleidingen worden weer tijdens het komende functioneringsgesprek besproken en dit dan in samenspraak met het nieuwe opleidingsplan.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Onderwerpen die bij evaluaties worden besproken zijn: het algemeen beeld, classificatie en intelligentie, emotionele ontwikkeling, sociale ontwikkeling, cognitieve ontwikkeling, lichamelijke ontwikkelingen en educatieve activiteiten. Ook de risicotaxatie, het toekomstperspectief en de doelen worden geevalueerd en bijgesteld waar nodig. De doelen zijn gericht op het TOEKOMSTPERSPECTIEF. Welke ontwikkeling is er nodig zodat de deelnemer zich op deze vervolgplek kan handhaven? Formuleer doelen Specifiek, Meetbaar, Acceptabel/Haalbaarheid, Realistisch, Tijdgebonden.

In de evaluaties zijn de effecten van de ingezette begeleiding goed terug te zien. Wij werken ook met kerndoelen en werkdoelen. In de bijlage is het Format evaluatieformulier toegevoegd om nog een duidelijker beeld te krijgen.

Iedere deelnemer heeft minimaal 1 keer per jaar een evaluatie met zijn mentor en bij jongere deelnemers is deze officiële evaluatie dan ook met ouders of verzorgers of eventueel andere gezaghebbenden erbij. Hierbij wordt ook geëvalueerd of de gestelde doelen zijn behaald en of er eventueel nieuwe doelen moeten worden opgesteld.

Bij veel deelnemers zijn er meerdere evaluatiegesprekken. Zeker als er zorgen zijn of complexe problematiek.

Hiervan wordt altijd een schriftelijk verslag gemaakt en na ondertekening of toestemming via de mail om dit te delen kan dit ook worden gebruikt om een eventueel verlenging aan te vragen of gedeeld met de vervolgplek. Anders komt het in het digitale dossier.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Format evaluatiegesprekken

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De conclusies die wij trekken uit de evaluaties en het behalen van de begeleidingsdoelen zijn per individu verschillend. Eigenlijk laten bijna alle deelnemers wel een positieve ontwikkeling zien op de boerderij. De setting van de boerderij maakt dat er gedurende de dag veel ruimte is voor sociale contacten en dit draagt bij aan de sociaal emotionele ontwikkeling van de deelnemers. Wij merken dat iedereen met hart en ziel werkt en uitgaat van het positieve en probeert te kijken naar wat goed gaat. Wel belangrijk

hierbij is het dat de mentor de hulpvraag goed voor ogen houdt. Het kan natuurlijk zijn dat een deelnemer het heel goed doet, maar als dit op een heel ander gebied is dan de hulpvraag dan is het toch belangrijk hier weer naar terug te gaan en deze doelen voor ogen te houden. Dit is een leerpunt tbv het evaluatieproces. We hebben hiervoor natuurlijk ook de gedragswetenschappers die hier alert op zijn.

De processen rondom evaluatiemomenten/intakes en opstellen van begeleidingsplannen worden continu bijgesteld en verbeterd. In ons systeem Qurentis hebben wij een mapje "protocolen en procedures" met sub-mappen waar heel overzichtelijk de verschillende formulieren en bijvoorbeeld het stroomschema staan. Wij werken met versies dus zodra er iets is aangepast wordt er een nieuwe versie geupload. Daarom is het ook echt de bedoeling dat medewerkers de formulieren uit Qurentis halen en niet in al bestaande formulieren gaan wijzigingen/knippen/plakken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Op onderstaande data zijn de bijeenkomsten met de cliëntenraad geweest:

20-01-2022 met directie
 09-02-2022 met Raad van Toezicht en daarna directie
 05-04-2022 met directie
 05-07-2022 met directie
 11-10-2022 met directie
 23-11-2022 met directie

Onderwerpen die zijn aangedragen zijn onder andere:

- Hoe ouders meer betrekken bij de zorgboerderij.
- Enkele ouders zijn analfabeet; ons bewust zijn qua communicatie.
- Meedenken in het proces aankomst en vertrek deelnemer.
- Professionalisering mentorschap
- Communicatieoverzicht wie waar voor te benaderen is.
- Vertrouwenspersoon
- Huidige ontwikkelingen worden bij iedere vergadering besproken.

In 2023 worden er ouderavonden georganiseerd voor de ouders/verzorgers van deelnemers. Dit om hun betrokkenheid te kunnen vergroten. We hebben de cliëntenraad gevraagd met onderwerpen te komen die interessant kunnen zijn hiervoor zodat onze gedragswetenschappers hier en informatieve avond voor kunnen organiseren.

Fijn dat de RVT ook kennis heeft gemaakt met de leden van de cliëntenraad. Dit gesprek werd zowel door de RVT als de cliëntenraad positief ervaren.

We zijn ontzettend blij met de inzet van onze cliëntenraad. Het is fijn dat deze ouders hier tijd voor vrij willen maken en we zien dat het ons ook scherp houdt. Ze komen zelf ook met onderwerpen en ideeën en dat geeft voor ons ook weer stof tot nadenken en zaken op te pakken. De cliëntenraad heeft een keer geopperd dat het fijn zou zijn voor iedereen nog duidelijker voor ogen te hebben wie voor wat bereikbaar is. Naar aanleiding hiervan hebben we een informatieboekje opgesteld en gedeeld met alle ouders/verzorgers. In de bijlage is dit toegevoegd. Ook een kennismakingsboekje voor nieuwe deelnemers. Ook toegevoegd in de bijlage.

Het blijft moeilijk om nieuwe leden voor de cliëntenraad te werven. We hebben dit al vaak in de nieuwsbrief gevraagd en ook ouders persoonlijk hiervoor benaderd. Het is fijn om te weten wie er mogelijk in de toekomst interesse in heeft.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Kennismakingsboekje deelnemers Zmeer
- Informatieboekje

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De vergaderingen met de cliëntenraad zijn in 2022 op meerdere momenten geweest dan de jaren daarvoor. Dat had ook te maken met de COVID situatie in 2021 en 2020 waardoor het lastiger werd. Maar we vinden het goed te ervaren dat er in 2022 6 vergaderingen hebben plaatsgevonden.

De communicatie verloopt goed en zowel de directie als de leden van de Cliëntenraad zelf komen met initiatieven.

We hebben in 2023 al onze eerste vergadering gehad en ook geëvalueerd hoe 2022 is gegaan. Voor 2023 staan de ouderavonden op de planning wat wij een mooi en goed idee vinden. We hopen dat er veel animo is.

Het blijft altijd lastig om met alle ouders in contact te blijven, de betrokkenheid is ook niet bij iedereen even veel aanwezig. We moeten dus nog beter onderzoeken hoe we ervoor kunnen zorgen dat we ouders nog beter kunnen bereiken. In 2023 streven we dat de notulen van de vergaderingen ook gedeeld gaan worden met alle overige ouders/verzorgers zodat zij ook weten wat er besproken. De notulen worden gemaakt door de secretaris van de cliëntenraad en als zij ze doorstuurt naar iemand van de directie kan deze dit met alle ouders/verzorgers sturen in BCC om zo ook de AVG te handhaven.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

In januari 2023 is de enquête verspreid onder de ouders/verzorgers van cliënten op de zorgboerderij via Google Forms.

Aantal vragenlijsten uitgezet en aantal reacties:

Er zijn 103 enquêtes verstuurd naar cliënten van de locatie Zoetermeer, waarop 50 cliënten hebben gereageerd = **48,5%**

Een aantal ouders/verzorgers hebben meerdere kinderen op de boerderijen en daarom maar 1 formulier ingevuld.

Onderwerpen deelnemerstevredenheidsonderzoek:

In deze enquête komen verschillende onderwerpen aan bod.

- Hoe de cliënt zelf vindt hoe hij/zij functioneert op de zorgboerderij. (Wat hebben zij geleerd, wat vinden ze leuk/niet leuk, hoe voelen zij zich op de zorgboerderij, rapportcijfer)
- Hoe de cliënt en ouders de begeleiding en de mentor ervaart.
- Hoe de cliënt de educatieve activiteiten ervaart.
- Hoe de (ouders van) cliënt de communicatie ervaart.

Resultaat meting Zoetermeer:

Uit de enquête blijkt wederom een grote tevredenheid onder de cliënten. Deze tevredenheid is terug te zien in de rapportcijfers:

- Cliënten geven als algemeen gemiddeld rapportcijfer voor de locatie Zoetermeer een **8,4**.
- De begeleiding krijgt als rapportcijfer een **8,2**
- De educatieve activiteiten scoren gemiddeld een **5,6**
- De cliënten geven de taken op de zorgboerderij een **7,7**.
- De cliënten geven zichzelf gemiddeld een **7,7**

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Wij zijn ontzettend tevreden met de uitkomsten van het deelnemerstevredenheidsonderzoek. Het is fijn om terug te zien dat de deelnemers/ouders en verzorgers over het algemeen heel tevreden zijn.

Kwaliteiten en aandachtspunten naar aanleiding van het deelnemerstevredenheidsonderzoek 2023 Zoetermeer:

Het mentorsysteem

Het mentorsysteem wordt door de cliënten goed gewaardeerd. 91,7% van de respondenten geeft aan dat zij het fijn vinden een mentor te hebben. 10,2% geeft aan dat zij niet weten wie de mentor is.

Op de vraag 'Waar helpt jouw mentor jou mee?' komen diverse antwoorden. Zo geven de cliënten onder andere aan dat de mentor helpt met: 'Nieuwe dingen leren' 'Ruzies oplossen' 'Leren niet agressief te zijn' en 'werken aan mijn doelen'

Als tips voor de mentor komen naar voren 'duidelijker vertellen wie mijn mentor is' en 'structuur blijven geven'. Hiermee gaan wij dan ook zeker aan de slag.

Ook ouders zijn overwegend positief over het mentorsysteem en geven aan voldoende contact te hebben met de mentor. Zo wordt het contact 'optimaal' 'prettig' en 'goed bereikbaar' genoemd. Als aandachtspunt geven respondenten terug dat meer contactmomenten gewenst zijn en dat structurele afspraken lastig kunnen zijn.

89,9 % van de respondenten geeft aan dat zij blij zijn op de zorgboerderij. 71,7 % geeft aan dat het door de zorgboerderij thuis of op school beter gaat.

De activiteiten

53,1% van de respondenten geeft aan de activiteiten leuk te vinden. 42,9% vindt de activiteiten soms leuk en twee respondenten geven aan de activiteiten niet leuk te vinden.

Dieren verzorgen, sport en voetballen worden onder andere benoemd als leuke activiteiten. 91% van de respondenten vindt dat er voldoende verschillende activiteiten worden aangeboden. Wel wordt er benoemd dat de uitjes buiten het terrein gemist worden.

De begeleiding

De begeleiding wordt zeer gewaardeerd. In tips naar de begeleiding komt veel positiefs naar voren. 'Toppers!' 'Ga zo door' en 'Leuke begeleiding' komt onder andere naar voren. Als aandachtspunt komt naar voren dat de begeleiding 'Zich meer kan laten zien en horen naar ouders toe' er 'meer overdracht van de dag' mag zijn en er betere 'onderlinge communicatie' kan zijn.

Educatie: Dit is afgelopen jaar wat minder vrij van opzet geweest en we zijn in grotere groepen gaan werken in overleg met Leo Kanner. Dit om het wat schoolser te laten worden. Voor meerdere deelnemers (10 in totaal) ook echt een succes, deze zijn ook daadwerkelijk doorgestroomd terug in een klas van regulier of speciaal onderwijs. Deze hebben dit deelnemerstevredenheidsonderzoek dus ook niet ingevuld, want voor hen zou het cijfer heel veel hoger zijn geweest. Maar voor een deel van de overige deelnemers die niet zijn uitgestroomd, is dit ook wel veel gebleken en bleek dit niet in alle gevallen helpend. Daarom zijn we in 2023 ook weer terug gegaan naar kleinere groepjes en meer individuele educatie om ook aan zelfvertrouwen te werken. Vanuit veiligheid kan weer worden opgebouwd met het echte leren leren.

De communicatie

Het merendeel van de respondenten is tevreden over de communicatie, zowel met de mentor als over ziekmeldingen en overige zaken. Het is duidelijk wie zij moeten bereiken met bepaalde vragen en andere zaken. Als aandachtspunt wordt genoemd dat zaken niet altijd goed worden opgepakt en/of worden vergeten, ook wordt een betere mailstructuur en meer contactmomenten genoemd.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Er waren afgelopen jaar vijf kleinere incidenten die we bijna ongevallen kunnen noemen en waarvoor we toch besloten een incidentenformulier te maken om dit goed in kaart te brengen.

Er waren twee kleine bijtincidenten. Een met een minivarkentje dat eten kreeg en een deelnemer in zijn hand heeft gebeten. Gemeld aan ouders en huisarts en geen actie nodig met tetanus injectie oid. De varkentjes zijn hierdoor ook weg en hebben een nieuw adres gevonden.

Het 2e bijtincident was door een hondje in huis. We hebben tot september 2022 een soort "adoptiehondje" in huis gehad. Deze hond kwam als een zorghondje binnen en was verlamd aan haar achterpootjes. De twee boerderijhonden die binnen wonen, waren sinds die tijd ook wat bezitterig en bezorgd om dit hondje, waarbij het reutje haar ook wilde beschermen. Het hondje is door veel therapie, aandacht, zorg en liefde een lief hondje geworden die ook op vier pootjes kon lopen en rennen. maar we zagen wel dat de reu toch steeds wat bezitterig bleef en haar wilde blijven beschermen en misschien hierdoor ook wat eerder "overprikkeld" was bij de kinderen. De deelnemer was meerdere malen gevraagd om de hond met rust te laten, omdat hij aangaf het niet fijn te vinden en paar maal zacht had gegromd en weg was gelopen. Toch maakte de deelnemer een onverwachte beweging om de hond van achteren te aaien, waardoor deze "beet". Deelnemer goed uitgelegd hoe dit kwam en moeder gebeld en uitgelegd. Deelnemer is de rest van de middag weer gaan spelen en is niet langs de huisarts geweest omdat er nauwelijks iets was te zien. Het "zorghondje" heeft einde van het jaar een fantastische nieuwe plek gevonden en doet het heel goed. de rust in huis is hierdoor ook weergekeerd bij de andere twee honden.

De andere drie ongevallen waren een val van de trap, door te hard naar beneden hollen en twee maal iemand van een pony afgevallen. doordat de pony een onverwachte beweging maakte en deelnemers nog niet zo veel balans hadden. Het waren milde incidenten, waarbij de schrik meer was dan de verwonding. Er was geen fysiek letsel. De ene pony schrok van een hond en de andere van een knal van vuurwerk dicht in de buurt. We konden hier ook niet veel aan doen en de ponys zijn verder heel braaf en makkelijk. Hier zijn verder geen acties op ondernomen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

In Zoetermeer zijn 33 incidentenformulieren ingevuld mbt een agressie incident

De oorzaken waren bij alle incidenten wel te achterhalen en meerdere van de incidenten konden we dit enigszins inschatten dat er een kans zou bestaan op een escalatie. Daarvoor hadden we ook de afweging gemaakt of deelnemer wel kon komen of beter thuis kon blijven. Maar dat thuisblijven zou ook niet de oplossing zijn. Dus een ingecalculeerd risico. Overigens maken we deze afweging heel regelmatig en gaat het meestal wel goed en heeft de zorgboerderij over het algemeen juist een positief effect, door de ruimte en de dieren.

Een deelnemer had twee incidenten en heeft naast autisme ook een taal- spraakprobleem. Als hij niet zo goed in zijn wel zit, kan hij dit niet goed verwoorden en kan dan bij een andere deelnemer ook triggeren. Dit is iets waar we rekening mee houden en proberen ook vaak "te ondertitelen" wat andere deelnemer zou willen of hoe deze deelnemer iets kan oplossen. Dit gaat heel vaak wel goed gelukkig en een enkele keer niet. Maar zijn ook leermomenten.

Deelnemer met vier incidenten stond op de wachtlijst voor behandeling en hebben we zo lang mogelijk zorg gegeven. Met wel heel intensief en regelmatig overleg met het systeem thuis en behandelaars en verwijzer. Bij ons was de gedragswetenschapper, mentor, teamleider en iemand van de directie betrokken bij de zorg. Dit heeft helaas toch geresulteerd in crisisopname. Wij hadden hierin ook niet anders kunnen handelen en dit is intern (mentor, gedragswetenschapper, directie en teamleider) en extern (behandelaar, thuissysteem, verwijzer en crisisdienst) nabesproken. Het systeem van de Jeugdhulp en de wachtlijsten was hierin ook niet helpend.

Een deelnemer met acht incidenten. Hiervan hebben wij helaas moeten besluiten, na veelvuldig overleg met alle betrokken hulpverleners (intern en extern) dat we de zorg niet konden continueren. Er was te veel onveiligheid ontstaan voor deelnemer zelf, overige deelnemers en begeleiders. Ook de risicotaxatie kon niet voorkomen dat het escaleerde en de onvoorspelbaarheid hiervan heeft ons tot deze beslissing gebracht. Het waren ook vrij heftige, vaak ook fysieke en verbale bedreigingen gericht op personen.

Een andere deelnemer met acht incidenten is nog wel in zorg en we zien voorzichtig een positieve ontwikkeling. Deze incidenten lijken vaak minder heftig. Soms ook meer gericht op ongevraagd van het terrein gaan of zorgelijke uitspraken. Het is problematiek, die we juist goed in kaart willen brengen door deze incidentenformulier ook hiervoor goed te gebruiken.

Overige incidenten zijn allen gebeurd bij individuele deelnemers die hun dag niet hadden.

Alle formulieren worden met ouders/verzorgers en deelnemer zelf nabesproken en betrokken medewerker(s). Dit met gedragswetenschapper en teamleider of directie. Vaak ook nog in het team. Als er onveilige situaties zijn wordt er direct actie ondernomen en bij zorgen om deelnemers worden deze twee wekelijks in het zorgoverleg besproken. Hierbij is iemand van directie, teamleider (ondersteunend) gedragswetenschapper en vaak ook de mentor of betrokken begeleider. Dan is altijd de vraag ook of we goed hebben gehandeld en of het incident voorkomen had kunnen worden. ook wat we ervan kunnen leren.

We hebben eind 2022/ begin 2023 de MIC formulieren aangepast en nog beter werkbaar gemaakt. Verschil is o.a. dat nu preventie wordt ingevuld door de medewerker zelf die betrokken was bij het incident en dit wordt dan vervolgens besproken in het zorgoverleg. Zie bijlage voor het nieuwe formulier.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Nieuwe MIC formulier

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Afgelopen jaar waren er meerdere kleinere incidenten waarvan we een incidentenformulier hebben ingevuld. Dit waren incidenten waarbij (licht) fysiek geweld is gebruikt door een deelnemer of verbale agressie gericht op een persoon. Dit zijn er meer dan voorgaande jaren omdat we hebben besloten om eerder een incidentenformulier in te vullen, ook bij lichte incidenten. Dit om nog beter in kaart te brengen of een deelnemer heel vaak kleine escalaties heeft en daardoor soms meer aandacht nodig heeft dan iemand met één groter incident.

Deze incidenten worden altijd nabesproken door de betrokken medewerker(s) en de betrokken gedragswetenschapper(s) en teamleider en directie. Het belangrijkste is of dit voorkomen had kunnen worden en of deze deelnemer passend is in onze open setting.

Meerdere van deze incidenten hadden betrekking op stressvolle factoren in de thuissituatie of op school, waardoor deelnemers vaak al overprikkeld op de zorgboerderij aankwamen. Dan was er soms niet veel nodig om een escalatie te krijgen. Een enkele keer was er een incident tussen de deelnemers onderling. Dit had dan meestal te maken met een plekje in de groep te verkrijgen.

De begeleiders kunnen dit vaak wel voorkomen en kunnen dit vaak ook nog wat bijsturen. Maar soms is het ook goed om deelnemers de kans te geven dit zelf op te lossen en zijn het ook leermomenten.

Aan het einde van het jaar is een heftiger incident geweest waarbij een deelnemer betrokken was en de crisisdienst is ingeschakeld. Deze deelnemer was al onder behandeling bij de GGZ. Zijn behandelaars en de crisisdienst hebben in overleg met ons besloten dat hij naar een crisisplek zou gaan en de behandeling (waarvoor hij op de wachtlijst stond) direct zou starten. Deze deelnemer is ook uit zorg bij ons. We hebben nog wel contact met ouder en deelnemer zelf.

De oorzaken waren bij alle incidenten wel te achterhalen en meerdere van de incidenten konden we dit enigszins inschatten dat er kans was op een escalatie. Daarvoor hadden we ook de afweging gemaakt of deelnemer wel kon komen of beter thuis kon blijven. Maar dat thuisblijven zou ook niet de oplossing zijn. Dus een ingecalculeerd risico. Overigens maken we deze afweging heel regelmatig en gaat het meestal wel goed en heeft de zorgboerderij een positief effect. De deelnemer met twee incidenten heeft een taal spraakprobleem en als hij niet zo goed in zijn wel zit, kan hij dit niet goed verwoorden en kan dan bij een andere deelnemer ook triggere.

Een deelnemer stond al langer op de wachtlijst voor behandeling en hebben we zo lang mogelijk zorg gegeven. Met wel heel regelmatig overleg met het systeem thuis en behandelaren en verwijzer. Bij ons was de gedragswetenschapper, mentor, teamleider en iemand van de directie betrokken bij zijn zorg. Dit heeft helaas toch geresulteerd in crisisopname. Wij hadden hierin ook niet anders kunnen handelen en dit is intern (mentor, gedragswetenschapper, directie en teamleider) en extern (behandelaar, thuissysteem, verwijzer en crisisdienst) nabesproken. Het systeem van de Jeugdhulp en de wachtlijsten was hierin ook niet helpend.

De incidenten van beide locaties worden in het zorgoverleg besproken waarbij de gedragswetenschappers en teamleider en iemand van de directie aanwezig zijn en daarna ook in de directievergaderingen.

Altijd met de vraag of we goed gehandeld hebben en of we iets hadden kunnen voorkomen door anders te handelen of de veiligheid te verbeteren.

Maar de conclusies zijn dat we niet alles kunnen en willen voorkomen, maar dat we goed opgeleid personeel hebben en een veilige omgeving.

Ook de uitgebreide intake en de risicotaxatie van de gedragswetenschappers helpt aan het voorkomen van incidenten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022
Actie afgerond op: 02-05-2022 (Afgerond)

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2022
Actie afgerond op: 11-05-2022 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022
Actie afgerond op: 31-05-2022 (Afgerond)

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022
Actie afgerond op: 24-05-2022 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022
Actie afgerond op: 04-07-2022 (Afgerond)

Officeel starten dependance Leo Kanner

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022
Actie afgerond op: 01-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Is helaas niet doorgegaan.

Keuring brandblussers Braho brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2022
Actie afgerond op: 24-10-2022 (Afgerond)

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2022
Actie afgerond op: 24-10-2022 (Afgerond)

offerte vernieuwen staldak opvragen onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 28-10-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Is gedaan!

renovatie daken onderzoeken onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 24-11-2022
Actie afgerond op: 30-09-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dak volledig gerenoveerd

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022
Actie afgerond op: 31-07-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met iedere medewerker is een tussentijdse evaluatie gehouden

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met iedere deelnemer minimaal 1 evaluatiegesprek geweest.

moderniseren en onderhouden locaties onderhoud

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Hele dak vernieuwd in Zoetermeer.

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Zijn er 6 geweest!

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Met iedereen is een functioneringsgesprek gehouden

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Actie afgerond op: 30-04-2022 (Afgerond)

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022
Actie afgerond op: 30-04-2022 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan/ontruiming controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 31-03-2022 (Afgerond)

Controle medicijnlijsten cliënten controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 31-03-2022 (Afgerond)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022
Actie afgerond op: 31-03-2022 (Afgerond)

Teamleiders gaan komende week urenregistratie format uitwerken en testen

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Hier wordt nu mee gewerkt

Jaarlijkse controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2022
Actie afgerond op: 24-03-2022 (Afgerond)

Alle procedures en protocollen structureren

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Staat systematisch in ons systeem Qurentis

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2022
Actie afgerond op: 04-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt regelmatig gecheckt en ook interactief

Overleg met Teamleiders rondom situatie Covid

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2022
Actie afgerond op: 02-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Hele fijne communicatie en helder mbt het team en de deelnemers

Beschrijven hoe punten uit Inspectierapport zijn opgepakt.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 27-04-2022
Actie afgerond op: 25-04-2022 (Afgerond)

Jaarverslag herkansing: schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-04-2022
Actie afgerond op: 11-04-2022 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2022
Actie afgerond op: 29-03-2022 (Afgerond)

actualiseer uw werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2022
Actie afgerond op: 28-03-2022 (Afgerond)

Toelichting: Logeren stond er per abuis nog in!

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: 24-02-2022 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021

Actie afgerond op: 20-01-2022 (Afgerond)

zoönosen check afspreken met dierenartsen voor beide locaties [zoönosen](#)

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2022

Actie afgerond op: 15-02-2022 (Afgerond)

Toelichting: nu na controle met dierenarts afwikkeling verder digitaal . Gaat veel sneller als alles eenmaal is ingevoerd dan alle lijsten steeds opnieuw invullen.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2022

Actie afgerond op: 18-02-2022 (Afgerond)

Toelichting: Heel positief rapportcijfer voor beide locaties. Een 8.9 en 9.1 iets om trots op te zijn !!

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2021

Actie afgerond op: 22-02-2022 (Afgerond)

Toelichting: Jaartje doorgeschoven

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 21-03-2023, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2023

Jaarlijkse controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2023

Bij de mentorgesprekken goed inventariseren hoeveel contactmomenten de mentor daadwerkelijk heeft met mentorkind/ouders/verzorgers en frequentie ophogen indien dit niet voldoende is. contactmomenten

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Notulen van cliëntenraad delen met ouders verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Controle medicijnlijsten cliënten controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Oefening calamiteitenplan/ontruiming controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Informatie inwinnen over andere rapportage systemen en vergelijken met Qurentis. rapportage

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Jaarlijks evaluatiegesprek houden met vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Audit i.c.m. audit op locatie Hazerswoude-Dorp. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

Onderzoeken verdere samenwerking leo kanner Onderwijsgroep 2023

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2023

Onderzoeken of er nog samenwerking Leo Kanner Onderwijsgroep mogelijk is mbt de educatie

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2023

Evaluatie na trainingen/bijcholingen/cursussen vorm geven en standaardiseren opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Personeelshandboek maken

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2023

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2023

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024

Tevredenheidonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024

Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Werknemersvragenlijst arbeidsomstandigheden rondsturen naar personeel

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Informatie inwinnen over andere rapportage systemen en vergelijken met Qurentis. rapportage

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Tevredenheidonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Personeelshandboek maken**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Werknemersvragenlijst arbeidsomstandigheden rondsturen naar personeel****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken****Geplande uitvoerdatum:** 02-07-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Personeelshandboek regelmatig updaten****Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Qurentis onder de loep nemen** rapportage**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 26 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Over het algemeen zijn de acties op tijd afgerond. Een enkele actie is doorgeschoven naar het komende jaar.

We hebben dit keer ook wat meer acties verdeeld over het personeel. Fijn dat zij ook mee konden helpen en aan de acties werken. Toch merken wij dat de vele mailtjes die je krijgt mbt de acties niet altijd even handig zijn. We moeten hier nog echt een weg in vinden en proberen komend jaar om het te koppelen aan een online agenda. Dat is ons grootste leerpunt. We hopen op deze manier nog meer tijd te winnen en eerder klaar te zijn met de acties.

We zouden het fijn vinden als je een actie voor beide locaties tegelijk kunt afronden. Dit zou tijd schelen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De directie is met de Raad van Toezicht bezig om de doelstellingen van de komende vijf jaar in kaart te brengen en dit ook steeds op de agenda te zetten en te bespreken.

Bert en Adriënne, de oudste twee vennoten, zullen komende jaren gaan afbouwen en de overige vier jongere directieleden nemen een deel van hun taken over. Dit proces is al in gang gezet en er zijn steeds meer taken die overige directieleden kunnen overnemen. Ook de beide teamleiders spelen hierin een belangrijke rol om hierin bij te dragen, evenals het advies vanuit de Raad van Toezicht. In 2022 heeft de directie ook een cursus leiderschap en communicatie gedaan op een externe locatie door een externe opleider. Dit was een mooi moment om met een "leider" die ons niet kende, over deze zaken te spreken. Deze middag heeft ons geïnspireerd en heeft ons gesterkt dat we met elkaar op de goede weg zitten. Alle directieleden dragen op hun eigen wijze bij aan de voortgang van het bedrijf en we versterken elkaars krachten hierin. Een waardevolle conclusie. Het idee is dat Bert en Adriënne de komende vijf jaar een meer adviserende rol zullen gaan krijgen.

De opleiding van ons personeel is hooggekwalificeerd en we zijn hier trots op. We onderzoeken met elkaar hoe we kleinschalige behandelingen komende jaren kunnen integreren en ook het "systeem" van de deelnemers er nog meer kunnen betrekken.

De educatie die we geven aan de deelnemers bij wie het op school (tijdelijk) niet lukt, is door het wegvallen van de nauwe samenwerking met de Leo Kanner Onderwijsgroep ook weer meer actueel geworden.

We zullen ook hierin blijven investeren in lesmethodes en gekwalificeerde leerkrachten om de deelnemers de beste kansen te geven op terugkeer naar school.

De doelstellingen voor het komend jaar die we in het volgende hoofdstuk beschrijven zullen hier ook in worden meegenomen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor komend jaar heeft Swaenensteyn als doelstelling onderstaande punten nog beter op de kaart te krijgen en verder uit te werken:

- Werken met machines en gereedschap (kwartaal 1);
- Educatie (kwartaal 1);
- Implementatie behandeling (kwartaal 1)
- Beleidsplan (kwartaal 2)
- Opleidingsplan (kwartaal 2)
- Efficiëntie / privacy (kwartaal 2)
- Personeelsgids (kwartaal 2)
- Implementatie gezinsbegeleiding / systeemwerk / ambulant (kwartaal 3)
- Pedagogisch beleid (kwartaal 4)

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Onderstaande doelstellingen zijn allen korte termijn doelstellingen en zal beschreven worden over hoe we komende tijd gaan werken naar midden en langere termijn doelstellingen:

Veilig werken met machines en gereedschap:

In de eerste week van februari is het handboek "Werken met machines en gereedschap" met het personeel gedeeld.

Educatie:

Er zijn twee nieuwe leerkrachten gestart waardoor wij sneller onze doelstelling zullen behalen.

Behandeling/therapie/trainingen:

Per 23 januari is onze Orthopedagoog Generalist ons team officieel komen versterken. Al 10 jaar lang is zij betrokken bij het werk op de zorgboerderij.

Ze zal de ene week een middag in Zoetermeer aanwezig zijn en de andere week in Hazerswoude-Dorp. De komende periode zal gebruikt worden om een plan uit te werken hoe Swaenensteyn op korte, midden en lange termijn behandeling binnen Swaenensteyn vorm gaat geven. Ook zullen in de toekomst diverse trainingen (onder supervisie) door verschillende functies gegeven kunnen worden. Welke trainingen dat gaan worden zal bekend worden gemaakt in kwartaal 1.

Beleidsplan:

Komend jaar zal de directie en teamleiders het huidige beleidsplan herzien en actualiseren. Het veranderende aanbod van Swaenensteyn zal komende jaren op verschillende niveaus en processen aanpassingen vragen. Daarom wil de directie en teamleiders in kwartaal 2 van 2023 en heldere visie voor de korte, midden en lange termijn met het team delen. In dit proces is ook de Raad van Toezicht (RVT) betrokken. De RVT is met de directie in gesprek hoe de rollen en taken van de directie nu verdeeld zijn en of er rollen, taken en processen aangepast/verbeterd kunnen worden.

Hierbij is ook aandacht voor het proces waarbij Bert en Adriëne een stap terug zullen doen.

Opleidingsplan:

Nieuwe diensten/producten die Swaenensteyn (in de toekomst) gaat bieden, biedt binnen het team kansen en uitdagingen. Komend jaar wil de directie en teamleiders het team meer richting bieden om zich te ontwikkelen en bij te scholen. Opleidingen, trainingen en cursussen zullen in de toekomst hierdoor beter aansluiten bij de visie van Swaenensteyn.

Hierbij wordt ook rekening gehouden met eventuele SKJ eisen/verplichtingen.

Efficiëntie en privacy:

Op dit moment worden er gesprekken gevoerd om het systeem Qurentis te vervangen voor een moderner portaal met meer functionaliteiten dat klaar en veilig is voor de toekomst. Het overgaan naar een nieuw systeem vraagt veel voorbereiding en afstemming. Een implementatieplan wordt hiervoor gemaakt.

Het afgelopen jaar zijn er al veel ontwikkelingen geweest om de privacy nog beter te waarborgen. Zo hebben alle mentoren een persoonlijk mailadres gekregen en is de mail extra versleuteld door Veilig Mailen. In 2023 zal de directie samen met teamleider en de Functionarissen Gegevensbescherming verder onderzoeken hoe er binnen Swaenensteyn nog veiliger gewerkt kan worden. Daarnaast zal er gekeken worden naar het vervangen en aanschaffen van extra hardware zoals nieuwe laptops.

Directie en teamleiders verwachten dat Swaenensteyn eind kwartaal 2 met dit systeem kan gaan werken.

Personeelsgids:

Komend jaar zal Personeelszaken met een nieuwe personeelsgids komen waarin alle praktische informatie over de organisatie te vinden is. In de gids staat onderwerpen als vakantie en vrij aanvragen maar ook arbeidsvoorwaarden, onkostenregelingen en gedragsregels die van toepassing zijn op alle medewerkers. Vanwege alle veranderingen laat de personeelsgids nog even op zich wachten. Wij streven ernaar de personeelsgids in kwartaal 2 met jullie te delen.

Gezinsbegeleiding / systeemwerk / ambulant:

Komende periodes zal onderzocht worden op welke niveaus Swaenensteyn ambulante hulpverlening aan wil bieden en wat haalbaar is voor de organisatie. Denk aan ouderbegeleiding, psycho-educatie, systemisch werken tot systeemtherapie.

Een ingrijpend proces waarbij collega's van de werkvloer zullen zijn, vervoersmiddelen beschikbaar moeten zijn, cliënt/urenregistratie en administratie op orde moet zijn.

Daarnaast vraagt dit andere kennis en vaardigheden van het team.

In het opleidingsplan voor de medewerkers zal dan ook aandacht zijn voor opleidingen en cursussen op het gebied van gezinsbegeleiding en systeemwerk. Het streven is hier in kwartaal 3 meer duidelijkheid over te geven.

Pedagogisch beleid:

De afgelopen jaren zijn er binnen Swaenensteyn veel verschillende bijscholingen geweest en worden er diverse methodes dagelijks ingezet in de begeleiding van de kinderen en jongeren op de zorgboerderij. Komend jaar zullen de gedragswetenschappers binnen Swaenensteyn zorgdragen dat de verschillende methodes en visies samen worden gebracht tot een pedagogisch beleid. Hierin zullen ook alle protocollen die binnen Swaenensteyn gelden overzichtelijk terug te vinden zijn. Het afgelopen jaar is door de gedragswetenschappers een mail gestuurd met een eerste opzet en de vraag om mee te schrijven aan dit plan. Hierin is door de gedragswetenschappers aangegeven dat het een langer lopend proces is. Bij nader inzien hebben we besloten om vanwege de verschillende schrijfstijlen en complexiteit het pedagogisch beleid verder vorm te laten geven door de gedragswetenschappers. Wij verwachten het pedagogisch beleid uiterlijk eind 2023 met het team te delen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

6.1	• Format evaluatiegesprekken
------------	--

3.2	• Kwaliteitskader Federatie Landbouw en Zorg
------------	--

7.3	• Nieuwe MIC formulier
------------	--

6.3	• Kennismakingsboekje deelnemers Zmeer • Informatieboekje
------------	---